CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001437/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024345/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104699/2023-48
DATA DO PROTOCOLO: 26/06/2023

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR, CNPJ n. 76.695.725/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELOISA HELENA ORLANDI GIUNTI OLIVEIRA;

E

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.700.673/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA, CNPJ n. 80.920.325/0001-21, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA, CNPJ n. 80.917.727/0001-77, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO, CNPJ n. 81.650.012/0001-63, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 78.681.517/0001-80, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE, CNPJ n. 80.888.076/0001-34, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO, CNPJ n. 78.103.744/0001-29, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO, CNPJ n. 78.687.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO, CNPJ n. 97.478.176/0001-95, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE JAGUAPITA/PR., CNPJ n. 03.826.531/0001-26, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON, CNPJ n. 77.805.646/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR, CNPJ n. 77.810.547/0001-87, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL , CNPJ n. 78.179.082/0001-70, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TOLEDO E REGIAO, CNPJ n. 78.115.698/0001-88, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA, CNPJ n. 80.907.769/0001-27, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ERNANE GARCIA FERREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (cacau, balas, massas alimentícias, biscoitos, doces, conservas alimentícias, fabricação de congelados e supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados, fabricação de especiarias, molhos, temperos e condimentos, fabricação de conservas de peixes, crustáceos e moluscos, fabricação de alimentos dietéticos e da fabricação de produtos derivados do amendoim)**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Corbélia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Enéas Marques/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Faxinal/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguatu/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiaí do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Lobato/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre**

D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão Claro/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambrê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, nos períodos abaixo relacionados, foram assegurados pelos seus respectivos empregadores os seguintes pisos normativos mínimos:

PARAGRÁFO PRIMEIRO:De 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, os pisos terão os seguintes valores:

a. Ingresso: R$ 1.333,40 (mil trezentos e trinta e três reais e quarenta centavos), mensais.

b. Efetivação: R$ 1.503,92 (mil quinhentos e três reais e noventa e dois centavos), mensais.

PARAGRÁFO SEGUNDO: De 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, os pisos terão os seguintes valores:

a. Ingresso: R$ 1.434,60 (mil quatrocentos e trinta e quatro reais e sessenta centavos), mensais.

b. Efetivação: R$ 1.618,06 (mil seiscentos e dezoito reais e seis centavos), mensais.

PARAGRAFO TERCEIRO: De 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, os pisos terão os seguintes valores:

a. Ingresso: R$ 1.523,98 (mil quinhentos e vinte e três reais e noventa e oito centavos), mensais.

b. Efetivação: R$ 1.819,83 (mil oitocentos e dezenove reais e oitenta e três centavos), mensais.

PARAGRAFO QUARTO: De 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, os pisos terão os seguintes valores:

a. Ingresso: R$ 1.592,56, (mil quinhentos e noventa e dois reais e cinquenta e seis centavos) mensais;

b. Efetivação: R$ 1.901,72, (mil novecentos e um reais e setenta e dois centavos) mensais;

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

PARAGRAFO PRIMEIRO: A partir de **1º de maio de 2020** OS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS REFERIDOS PISOS, TERÃO SEUS SALARIOS REAJUSTADOS COM O PERCENTUAL DE **2,46%.**

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir de **1º de maio de 2021,** OS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS REFERIDOS PISOS, TERÃO SEUS SALARIOS REAJUSTADOS COM O PERCENTUAL DE **7,59%.**

PARAGRAFO TERCEIRO: A PARTIR DE **1º de maio de 2022**, OS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS REFERIDOS PISOS, TERÃO SEUS SALARIOS REAJUSTADOS COM O PERCENTUAL DE **12,47%.**

PARAGRAFO QUARTO: A PARTIR DE **1º de maio de 2023,** OS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DOS REFERIDOS PISOS, TERÃO SEUS SALARIOS REAJUSTADOS COM O PERCENTUAL DE **4,5%**

PARÁGRAFO QUINTO: Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento de salário, nas seguintes condições:
a) O adiantamento será de, no mínimo, 30% (trinta por cento), do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;
b) O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal.

Ficam garantidas desde já, as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO

Quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque na mesma data em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na portaria número 3.281, de 07.12.84, do MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até às dezoito horas, devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas efetuar o pagamento dos salários por meio de depósito bancário. Nesta situação o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no mesmo município em que o empregado desempenha suas atividades. Caso a instituição bancária escolhida não possua agência situada no município em que o empregado desempenha suas atividades, o empregador deverá escolher uma instituição bancária que possua agência localizada no município mais próximo, desde que seja fornecido meio de transporte e as mesmas condições estabelecidas para o pagamento em cheque.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que optarem por pagamento dos salários via conta salário, a mesma arcará com todas as possíveis despesas cobradas pelo banco, para a abertura da conta salário, tais como, cadastro, fornecimento da primeira via do cartão magnético e manutenção da conta. Caso o empregado converta a conta salário em conta corrente ou poupança, este arcará com todos os encargos decorrentes de manutenção desta nova conta.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Na hipótese do empregado não saber assinar o nome, as empresas pagarão o salário em dinheiro, exceção feita às empresas que adotam cartão magnético.

CLÁUSULA OITAVA - DO DIA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos na última data anterior ao do vencimento, quando a data do pagamento coincidir com sábados compensados, domingos ou feriados.

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÃO ESPECIAL

As diferenças salariais e reflexos (horas extras, adicional noturno, 13º salário, férias tiradas no período, etc..), do período maio/2020 a abril/2023, serão pagas em duas parcelas de forma discriminadas na folha de pagamento de maio/2023 já atualizado pelos valores e percentuais convencionados e a outra parcela paga junto com o pagamento dos salários de junho/2023

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA DÉCIMA - APRENDIZ

A base de cálculo do salário do aprendiz até 18 (dezoito) anos de idade é pelo salário mínimo nacional proporcional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o aprendiz tenha idade superior a 18 anos, após o período de 06 (seis) meses de contrato, a sua remuneração será calculada com base no piso normativo de efetivação da categoria estabelecido nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o Aprendiz ingresse na empresa já tendo 18 (dezoito) anos ou mais e não comprove experiência no oficio o salário hora também será calculado com base no valor do Salário Mínimo Nacional nos primeiros 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O número de trabalhadores a serem contratados na modalidade de aprendiz é de 5% (cinco por cento) do quadro de empregados da empresa.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IGUALDADE ENTRE SEXOS

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Constituição Federal.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Súmula 159, do TST).

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido que férias parciais ou integrais não caracterizam eventualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Ao empregado admitido para função de outro empregado dispensado sem justa causa será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, nominando o valor recolhido ao FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, as empresas se obrigam a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 3 (três) dias, na forma de diferença salarial, que será incluído em folha posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDOS OU IRREGULARES

Não poderá ser descontado do salário do empregado o valor referente a cheques irregulares ou sem provisão de fundos recebidos por estes quando na função de caixa ou assemelhados, desde que cumpridas às normas da empresa, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As empresas garantirão o recebimento integral do 13º salário nos 12 primeiros meses de afastamento a que tiver direito o empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por doença ou acidente do trabalho.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, serão remuneradas da seguinte forma:

a) Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, para as duas primeiras horas diárias;

b) Com acréscimo de 70% (setenta por cento) para as horas que excederem de duas horas diárias, quando ocorrer necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que comunicada no prazo legal à autoridade competente.

c) Quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:

d) Quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

e) Quando não for dada folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

f) Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da CLT., não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

g) Quando ocorrer o trabalho nos domingos, deverá a empresa observar a incidência de folga neste dia conforme a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica vedada a prorrogação do horário habitual de trabalho (horas extras) aos empregados estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de uma data até 05 horas de outra data, serão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, pagas com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento), já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os contratados a partir de 01 de julho de 2016, serão pagas com acréscimo de 22,11% (vinte e dois vírgula onze por cento), sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos horários mistos, abrangidos por período diurnos e noturnos e nas prorrogações de jornada, aplica-se o disposto nessa cláusula, para as horas que excederem o período noturno.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, para os eletricistas.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que elaborarem laudo pericial pertinente, e este não constatar a periculosidade para os eletricistas, se isentarão do pagamento, desde que remetam cópia do laudo à Entidade Sindical dos Trabalhadores.

PRÊMIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado, a cargo de nível superior ao exercido, importará em aumento salarial e comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. A promoção e o respectivo aumento salarial serão, obrigatoriamente, anotados na carteira profissional.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados uma ajuda alimentação:

I) Para a vigência 1.º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, o valor mínimo do auxílio-alimentação será de R$ 200,00 (duzentos reais).

I.I) Para a vigência 1.º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022, o valor do auxílio-alimentação será de R$ 215,18 (duzentos e quinze reais e dezoito centavos).

I.II) Para a vigência 1.º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, o valor do auxílio-alimentação será de R$ 243,15 (duzentos e quarenta e três reais e quinze centavos).

I.III) Para a vigência 1.º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, o valor do auxílio-alimentação será de R$ 300,00 (trezentos reais).

II) Dito Auxilio Alimentação poderá ser fornecido através de Vale cesta alimentação, cartão magnético ou 100% cesta básica “in natura”

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão do benefício na forma de cesta básica “in natura” 100% já praticadas pelas empresas fica vedada qualquer alteração na quantidade e qualidade dos itens já praticados sem prévia anuência do sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que já concede o auxílio alimentação a título de abono/prêmio por assiduidade, poderá substituí-lo pela Ajuda Alimentação/Cesta Básica, porém desvinculando-o da assiduidade. Se o valor abono/prêmio for inferior ao estipulado na presente cláusula, deverá fazer a complementação para, no mínimo, o valor previsto para o período; se superior, não poderá haver redução no valor já pago. Caso a empresa pretenda manter a sua política de abono/prêmio assiduidade, não poderá utilizar da presente cláusula como substitutiva, devendo conceder o presente benefício de forma independente.

PARÁGRAFO TERCEIRO A empresa que concede benefício similar em razão de acordo de banco de horas, acordo de compensação de horas, acordo de turno de revezamento, P.L.R., ou qualquer outro que represente pagamento em troca de alguma vantagem não poderão utilizá-lo em substituição ao presente benefício, devendo pagá-lo cumulativamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Recomenda-se que todas as indústrias realizem a inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, conforme previsto na Lei número 6.321/76 e no Decreto número 5, de 14.01.91.

PARÁGRAFO QUINTO: O Auxilio Alimentação de que trata esta cláusula será devido integralmente aos trabalhadores afastados por auxílio acidente e licença gestante. Para os demais casos de afastamento serão devidos nos primeiros seis meses, cessando o benefício nos casos de suspensão do contrato de trabalho por período superior.

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício aqui estipulado **não** tem natureza salarial e **não** se integra ao salário do beneficiário para qualquer fim da relação de emprego.

PARÁGRAFO SÉTIMO: As eventuais diferenças do valor do auxílio alimentação do período maio/2020 a abril/2023, serão creditadas nos Vale Cesta Alimentação, Cartão Magnético ou 100% Cesta Básica "in natura" em duas parcelas, uma em maio/2023 e a outra em junho/2023.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Recomenda-se à empresa a utilizar do convênio ME - salário educação para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares, a filhos de funcionários.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado a empresa pagará ao conjunto de seus dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, 1 (um) salário normativo de efetivação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de morte causada por acidente de trabalho, a empresa custeará, integralmente, as despesas com o funeral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas conforme legislação em vigor (Decreto nº. 3.048/99), quando requisitadas providenciarão a documentação própria para os casos de empregados que tenham direito à aposentadoria especial, perante a Previdência Social, sob pena de responsabilidade civil por eventuais prejuízos que forem causados ao empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão de 90 (noventa) dias, admitindo apenas 01 (uma) prorrogação em períodos iguais respectivamente, respeitando o limite máximo previsto em lei, ou seja, de 90 (noventa) dias. No caso de readmissão do empregado para exercer a mesma função, fica vedado o contrato de experiência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O contrato de experiência ficará suspenso a partir da data do afastamento do trabalho do trabalho por auxílio-doença previdenciário ou acidente de trabalho , completando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário, conforme sumula 378 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica convencionado que as empresas entregarão ao empregado, obrigatoriamente, cópia do referido contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O contrato de experiência deverá ser anotado em CTPS obrigatoriamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo de emprego, à exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos ou funções por eles exercidos, atribuindo-lhes sempre que possível, a denominação do cargo ou função que lhes sejam compatíveis, e observando, rigorosamente, o previsto no art. 29 da C.L.T., que determina ao empregador, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para proceder ao registro ou anotações necessárias na C.T.P.S., do empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar, por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, contra recibo, sob pena de futuramente não poder alegar em juízo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO

Fica estabelecida que a competência para a homologação das rescisões do contrato de trabalho, quando qualquer das partes desejarem (empregado e/ou empresa), é do sindicato profissional signatário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prazo para a homologação será no mesmo prazo daquele previsto para o pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ultrapassado o prazo previsto no parágrafo primeiro desta cláusula sem que tenha sido feita a homologação, incidirá multa, a favor do trabalhador, no importe de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do piso salarial de efetivação previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o agendamento da homologação se dê fora do prazo previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, por culpa do sindicato obreiro, este dará declaração sobre o ocorrido, ficando o empregador desobrigado ao pagamento da multa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMONSTRATIVO DE CÁLCULOS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

Será parte integrante do termo de rescisão do contrato de trabalho, um demonstrativo dos valores das médias variáveis que compõem os cálculos rescisórios (*hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificação por tempo de serviço, comissões, etc...*) a fim de que possa determinar com exatidão os valores constantes do T.R.C.T. . O demonstrativo poderá ser em relatório à parte ou constante no verso do T.R.C.T. .

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, vedado cumpri-lo em casa.

PARÁGRAFO ÚNICO: A redução de duas horas diárias no serviço, ou de sete dias corridos, será utilizado atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhido no ato do recebimento do aviso prévio. Feita a escolha caberá à empresa especificar em todas as vias do aviso prévio, o dia, hora e local para o pagamento das verbas rescisórias.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO TEMPORÁRIO

As empresas em suas atividades produtivas utilizar-se-ão de mão-de-obra própria. Em caso de trabalho temporário conforme dispõe a Lei número 6.019 de 03.01.74, observarão o critério previsto no artigo 16, do Decreto número 73.841, de 13.03.74, e em qualquer hipótese responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão da convenção coletiva de trabalho terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme art. 9º, da Lei número 7.238/1984.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esclarece-se que se o aviso prévio vencer dentro dos 30 dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do aviso prévio ocorrer no mês da data-base (maio), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá dentro do prazo de 30 dias, declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos e atividades de ensino, bem assim da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO - UNIFORMES E FERRAMENTAS

Conforme previsto no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, as empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, com exceção daqueles que laborem no setor administrativo, uniformes, fardamentos, macacões, sapatos de segurança e outras peças de vestuário, ferramentas de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança, bem como exigirão o seu uso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá assinar um documento que comprove que recebeu os uniformes, ferramentas e EPI’s.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado se obrigará ao uso devido, à manutenção e limpeza dos uniformes e equipamentos que receber e a indenizar a empresa por extravio, bem como por dano, desde que haja nesta última hipótese dolo, devidamente comprovada, ficando a empresa autorizada a descontar no salário os valores correspondentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A não utilização dos uniformes e equipamentos por parte dos empregados, constituirá motivo de dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO QUARTO: Extinto ou rescindido o seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuam de propriedade da empresa, ficando a empresa autorizada a descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, em caso de não devolução.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

I. GESTANTE: garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do licenciamento compulsório.

a) Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá à empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado gravídico, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho. A comunicação será feita pela empregada até, no máximo, 60 (sessenta) dias após a data de seu afastamento, sob pena de perda automática da garantia convencional.

b) Conforme declaração médica fornecida à empresa é vedado o trabalho contínuo da gestante junto a máquinas que possam causar malefício à gestação.

II. PAI: garantia de emprego ou salário ao pai, devidamente comprovado, desde o nascimento do filho até 30 (trinta) dias após o nascimento da criança, mediante comprovação de conviver na mesma residência ou de que paga pensão para o recém-nascido.

III. ACIDENTADO OU DOENÇA PROFISSIONAL: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

a) No caso de alta médica e, existindo recurso administrativo contra tal decisão, fica garantido além dos 12 (doze) meses, o emprego até a decisão final do Instituto Previdenciário, ressalvando-se que o pagamento de salário está condicionado à prestação de serviço.

b) Garantia de emprego ao acidentado reabilitado em função compatível com sua nova situação, assegurado o salário integral quando do seu retorno ao trabalho.

IV. EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendido aqueles que estejam em serviço contínuo na empresa já há 10 (dez) anos ou mais, e que preencham as condições previstas no Decreto nº 3.048/99, ficam garantidos o emprego e o salário no período de 12 (doze) meses que antecedem o direito à concessão da aposentadoria, para fazer jus a este benefício deverá apresentar documentação até 30 (trinta) dias antes de adquirir o direito à estabilidade.

V. FÉRIAS: Após o retorno de férias coletivas se garante o emprego ou o salário pelo período de trinta dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

a) Rescisão de contrato de trabalho por justa causa;

b) Término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;

c) Pedido de demissão; e,

d) Acordo com assistência da Entidade Sindical.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO POR TAREFA OU PRODUÇÃO

Os empregados que trabalham por tarefa ou produção, para efeito de cálculos de 13º salário, férias ou rescisão do contrato de trabalho, o cálculo para o pagamento dos itens acima será a média da produção (peças, tarefas ou serviços) dos últimos 12 (doze) meses, multiplicados pelo valor atual.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em qualquer hipótese, fica garantido o salário normativo de efetivação da categoria, independente da comissão ou produção. As empresas que usam tabelas para pagamentos de comissão ou produção deverão corrigir as mesmas, todas as vezes que corrigirem os demais salários e nas mesmas proporções.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EVENTUAIS ATRASOS

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observados o limite máximo diário de dez minutos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENE

As empresas manterão a higiene nas instalações sanitárias. Na falta de refeitório, as empresas providenciarão local que apresente conforto por ocasião das refeições e condições de aquecimento das mesmas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida anualmente à análise bacteriológica, podendo as análises ser feitas pelo laboratório da empresa, se o possuir. Os reservatórios e caixas de água deverão ser mantidos nas condições de higiene e limpeza.

PARÁGRAFO ÚNICO: O resultado do exame anual deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa. Recomenda-se que o mesmo seja enviado à Entidade Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS

As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente convenção coletiva de trabalho, e na interpretação desta ou da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada será a que for mais benéfica ao trabalhador.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) para hospitalização de filhos: por até 09 (nove) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar filhos de até 12 (doze) anos em internação hospitalar, mediante comprovação.

b) para hospitalização: por até 05 (cinco) dias por ano, para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação.

c) do estudante: por motivo de prestação de exames/provas em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

d) Para acompanhamento de cônjuge, filhos, pais, em internamento por cirurgia decorrente de câncer por 5 dias para cada internação.

e) Essas faltas poderão ser incluídas para compensação em banco de horas, para serem repostas no período de até 90 (noventa) dias após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS MÉDICOS, SEGURO E ASSOCIAÇÕES

Sobre descontos ao salário dos empregados, acorda-se que:

a) Fica assegurado ao empregado o direito de optar, por escrito, pela sua inclusão em convênios médicos ou seguro de vida em grupo e associações de empregados, sempre que tiver que participar dos custos dos mesmos.

b) As empresas efetuarão nas folhas de pagamento de seus empregados o desconto de convênios médicos-odontológicos e de supermercados firmados pelo Sindicato Profissional, desde que por estes autorizados. O repasse para o Sindicato obreiro das importâncias descontadas deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia, após o pagamento dos salários.

c) As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados além dos descontos permitidos por lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por estes, assegurado o direito de arrependimento, com notificação, por escrito, com antecedência que permita a correspondente exclusão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas no amparo à maternidade e à infância, as Entidades convenentes estabelecem as opções para serem adotadas pelas empresas, podendo estas eleger uma ou mais das que seguem:

a) a adoção do sistema reembolso-creche, de acordo com a Portaria número 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação;

b) auxílio-creche, no valor mensal de 30% (trinta por cento) do salário normativo de efetivação, vigente no mês de competência do auxílio, independentemente de comprovação por parte da empregada;

c) local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dado seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estiverem trabalhando efetivamente na empresa independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade, ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido a cada filho individualmente.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese de adoção legal o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTOMAÇÃO

As empresas que adotarem processos de modernização, implantando novas técnicas para produção, não poderão utilizar destas novas técnicas como critério ou justificativa para dispensa de empregados, devendo manter o mesmo número de funcionários existentes no momento da implantação das mesmas.

a) as empresas deverão oferecer os seus empregados oportunidade de adaptação às novas técnicas e equipamentos.

b) o processo de adaptação constitui encargo das empresas, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizados correrão por conta das mesmas.

c) os profissionais exercentes de funções que se extinguirem com as novas técnicas, deverão ser reaproveitados, na medida do possível, em funções equivalentes, e/ou compatíveis com as exercidas até então.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão o vale transporte para os empregados que o utilizam, inclusive nos dias de trabalho realizados em domingos e feriados que não tiverem folga compensatória, até o último dia útil anterior aquele em que serão utilizados, efetivamente.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de paralisação ou falta de transporte urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve dos seus operadores, as empresas pagarão normalmente o salário referente aos dias ou às horas não trabalhadas e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que faltarem ou se atrasarem ao serviço. No entanto, as horas não trabalhadas deverão ser repostas em até 90 (noventa) dias após o retorno ao trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MESES DE TRINTA E UM DIAS

Para os horistas, nos meses de trinta e um dias, as horas trabalhadas no 31º (trigésima primeira) data, se somadas às horas normais trabalhadas nos trinta dias anteriores ultrapassarem de 220 (duzentos e vinte) ou 180 (cento e oitenta)horas normais, no caso de revezamento, serão pagas como horas comuns.
Ficando mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticadas pela empresa.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

a) extinção completa de trabalho aos sábados - as horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

b) extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para o efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção do trabalho da mulher e do menor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver feriado civil ou religioso que coincidir com sábado compensado, as empresas poderão de comum acordo com os empregados, alternativamente:
a) reduzir a jornada semanal, subtraindo os minutos ou horas relativas à compensação; ou,
b) pagar o excedente trabalhado, como horas extraordinárias, conforme previsto nesta convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultada à empresa a liberação de trabalho dos empregados em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação, pela maioria de seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

PARÁGRAFO QUARTO: Serão mantidos à disposição da fiscalização e do Sindicato os documentos referidos no artigo 413 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAUSA PARA ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem horário para lanche, tanto no período matutino como vespertino, ou aquelas abrangidas por imposição legal, designarão local em condições de higiene para o lanche de seus empregados. No caso de trabalho extraordinário superior a duas horas, o lanche será fornecido gratuitamente.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA INTERMITENTE

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua, respeitados os intervalos de lei. Fica vedada a prestação de trabalhos em horários intermitentes ou descontínuos.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada, nas condições de que trata o artigo 396, da CLT, terá direito a dois intervalos de meia hora cada, destinados à amamentação. Caso seja de sua conveniência, a empregada-mãe poderá optar por realizar apenas um intervalo de uma hora, iniciando a jornada uma hora mais tarde ou encerrando uma hora antes, mediante declaração firmada de próprio punho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES

Cursos ou reuniões quando promovidos pela empresa, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário, mediante pagamento de horas extras, ou devidamente compensadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JORNADA INCOMPLETA

Quando os empregados forem dispensados pelas empresas de trabalharem em um dia, ou antes, de completarem a jornada normal diária, os mesmos terão direito ao pagamento integral daquele dia, sem necessidade de compensar em outro dia as horas não trabalhadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA

Para o trabalho sob o sistema de escala de folga, as empresas elaborarão escala mensal, na forma da lei, de modo que os empregados tenham conhecimento, no início do mês, de quais serão seus dias de folga.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica permitida a alteração de horário de trabalho, quando houver motivo justificado, com a concordância das partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto ou outro meio de controle de freqüência, sempre que julgar necessário, a fim de dirimir dúvidas existentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes quando for o caso, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPENSA DA MARCAÇÃO DO CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.
a) será obrigatório a anotação do cartão ponto nas entradas e saídas pelo empregado, vedado qualquer anotação por outra pessoa.
b) na ocorrência de prestação de trabalho extraordinário, este deverá obrigatoriamente ser anotado no cartão ponto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SAQUE DO PIS

As empresas liberarão os empregados para saque do PIS, sendo de, no mínimo, quatro horas, durante o expediente bancário.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplica a disposição prevista no caput aos trabalhadores cujo horário de trabalho não coincida com horário de expediente bancário, bem como aqueles cujas empresas mantenham convênio para tanto, ou posto bancário.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Observando o determinado no art. 6º, da Lei 9.601/1998, publicado no Diário Oficial da União, de 22 de janeiro de 1998, as empresas poderão estabelecer em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência da convenção acima mencionada, flexibilização da jornada de trabalho, visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

a) A empresa que optar pela utilização deste mecanismo nos primeiros seis meses de vigência desse instrumento, poderá valer-se de acordo individual, na forma da Lei 13.467/2017. Para os seis meses posteriores deverá convocar a entidade sindical profissional para negociar a fixação das regras relativas ao novo Banco de Horas.

b) A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objetos dos acordos específicos informados pelas empresas e deverão conter regras claras sobre o limite de horas acrescidas ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas, remuneração das mesmas, compensação de saldo das horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA CONVENCIONAL

As empresas que adotarem o Banco de Horas, a partir da data da assinatura do mesmo, não se aplicará o disposto na cláusula 54ª (jornada incompleta), desta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA ESPECIAL 12 X 36 PARA OS VIGIAS E PORTEIROS

As entidades sindicais convenentes, baseadas no artigo 7º, incisos XIII e XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil, resolvem pactuar o Regime de Trabalho de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, mediante as condições seguintes:

a) A jornada de trabalho dos vigias e porteiros, poderá ser pactuada no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

b) O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, de forma direta, ajustarem sua adesão.

c) As horas suplementares serão remuneradas conforme a cláusula 18 (dezoito)desta convenção coletiva.

d) A concessão de intervalo para repouso e alimentação, na escala 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, deverá ser de uma hora não sendo essa hora computada na jornada diária.

e) Nas jornadas de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, as faltas ou atrasos injustificados a serem descontados corresponderão à quantidade de faltas ou atrasos injustificados do empregado, sendo que se a empresa desconta o DSR na ocasião da falta conforme o art. 6º da Lei número 605/49, esta descontará até sete horas e vinte minutos por DSR.

f) Quando o empregado estiver escalado coincidentemente em dia de feriado, fica desde já convencionada que deve comparecer para trabalhar e o trabalho nesse dia gerará o direito há horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

g) As horas noturnas serão regidas pelos parâmetros da cláusula 19 (dezenove) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

h) O excesso de jornada em uma semana, em razão da jornada 12 (doze) por 36 (trinta e seis), será compensado com a redução na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração mensal, não gerando tal procedimento a obrigação de pagar quaisquer adicionais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO TERCEIRIZADO

Fica vedada às empresas a utilização de trabalho terceirizados nas atividades fim, podendo valer-se dessa modalidade de contratação apenas nas atividades de meio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de já existir a terceirização, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelos débitos de natureza trabalhista, fundo de garantia e previdenciária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas terceirizadas serão obrigadas, pela empresa terceirizante, a cumprir na íntegra o presente instrumento, sob pena desta responder pelos débitos, mencionados no parágrafo anterior, da empresa terceirizada.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

Para os empregados com menos de um ano de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, fica assegurado o pagamento de férias proporcionais, correspondentes aos meses, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal pedido à empresa com trinta dias de antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início das férias coletivas totais, parciais ou individuais deverá se dar no dia que suceder domingos, feriados ou dias compensados, salvo outro entendimento mútuo, preservando-se o direito adquirido ao descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas que mantém escala de férias de seus empregados, os mesmos poderão manifestar sua opção preferencial em relação ao período do gozo de suas férias individuais, quando da elaboração da escala.

PARÁGRAFO QUARTO: Em situações excepcionais, onde venha a atender as necessidades tanto do empregado quanto do empregador, poderão as férias serem concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CIPA

As empresas que, por definição legal, tenham que manter CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e local para a sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. A empresa obriga-se a comunicar o sindicato na forma do que estabelece a NR5, em seu item 5.38.1.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, e deverá ser ministrado antes da posse dos mesmos, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso, por motivos alheios a sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-lo no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a posse dos Cipeiros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o período de gozo de férias do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O exame demissional será realizado obrigatoriamente até a data da homologação o qual poderá ser substituído por exame médico periódico realizado nos últimos 180 (cento e oitenta) dias, salvo se o funcionário se apresentar enfermo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, com incapacidade de até 15 dias, serão fornecidos ao segurado, na seguinte ordem de preferência:

a. médico da empresa ou convênio;

b. médico do sistema único de saúde (SUS)

c. médico do SESC ou SESI;

d. médico mantido pela Entidade Sindical que mantenha contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por Odontólogos, nos casos específicos e em idênticas situações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO :As empresas fornecerão, obrigatoriamente, comprovante de entrega/recebimento do atestado aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO Na hipótese da empresa possuir serviço médico/odontológico próprio, a validade dos atestados dependerá do visto do referido serviço e, se houver contestação a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para a validade da justificação da ausência do empregado deverá, ainda, o atestado médico conter obrigatoriamente os seguintes requisitos:

1) data e horário de atendimento;

2) carimbo constando o nome e CRM do médico

3) tempo de dispensa concedido ao segurado, por extenso e numericamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Os atestados médicos deverão impreterivelmente ser entregues até 24 (vinte e quatro) horas, após a cessação dos efeitos deste, sob pena de ser considerada injustificada(s) a(s) falta(s).

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SEMINÁRIOS SOBRE DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

Os empregadores, uma vez por ano, deverão liberar o presidente e vice-presidente da CIPA, caso houver, para participar de um seminário sobre doenças profissionais e prevenção de acidente de trabalho com duração máxima de oito horas e realizado em um único dia, promovido pela entidade de trabalhador respectiva.

PARÁGRAFO ÚNICO: As despesas de realização do seminário ocorrerão por conta das entidades sindicais de trabalhadores.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas, sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devem ser tomadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida, e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA

As empresas, seja no período diurno ou noturno, manterão condições de pronto atendimento, em caso de acidente ou mal súbito do empregado e terão, em local apropriado, caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de acidente do trabalho, receitas médicas cuja destinação é para o tratamento do acidentado (medicamentos e curativos), se não provisionadas, por quem de direito, serão de responsabilidade e custeio dos empregadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se o empregado acidentado ou acometido de mal súbito for conduzido da empresa para o hospital e ficar internado, a empresa avisará, obrigatoriamente, seus familiares o mais breve possível.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de acidente do trabalho ou de trajeto, as empresas enviarão uma cópia da CAT para a Entidade Profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa deverá comunicar a Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência do fato e, em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas mediante entendimento prévio com a Entidade Profissional, destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberando os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 02 (dois) dirigentes sindicais, que em conjunto terão direito de gozo de licença remunerada, no ano, de até 20 (vinte) dias sucessivos, alternados ou cumulativos, para o atendimento das atividades sindicais, desde que haja comunicação prévia de 06 (seis) dias corridos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Com base no artigo 8º da Constituição Federal, combinado com o artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado também com a Nota Técnica número 03, de 14/05/2019, do Ministério Público do Trabalho, e, tendo sido deliberado e autorizado em assembleia da entidade sindical profissional, fica estipulado uma contribuição negocial voluntária no importe de 1,5% (uma vírgula cinco por cento) do piso normativo de efetivação por mês, a ser cobrada de cada empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados não associados ao sindicato profissional têm garantido o direto de se oporem ao desconto da contribuição negocial prevista no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dita oposição, deverá ser feita pelo próprio trabalhador mediante redação expressa de próprio punho e/ou digitada e assinada em duas vias, a qual deverá ser protocolada na sede ou sub-sede do sindicato profissional. Em não sendo possível a entrega pessoal pelo trabalhador, esta poderá ser protocolizada pelo cônjuge, filho(a) e ou/ genitor(a) do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O prazo para a apresentação da carta de oposição junto ao sindicato profissional deverá ser no máximo de 15 (quinze) dias a contar do dia seguinte ao recebimento do primeiro pagamento reajustado, devendo em igual prazo o sindicato profissional remeter cópia desta ao departamento de recursos humanos da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso haja discussão judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o sindicato obreiro, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, no prazo de até 15 (quinze) dias antes da audiência designada, para, querendo, intervir na relação processual caso tenha interesse.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

Mensalmente as empresas fornecerão às Entidades Profissionais cópia do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, para a elaboração de banco de dados que objetive o auxílio na colocação de mão-de-obra, disponibilizando informações para as empresas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÕES SINDICAIS

Acordam as partes em estabelecer e manter uma sistemática eficaz de comunicação e consultoria sobre as questões de interesse das partes.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Conforme determina o parágrafo 2º, do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as empresas afixarão no Quadro de Avisos, pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias, cópia da presente convenção coletiva de trabalho, bem como permitirão a colocação de informações de interesse dos empregados, que forem emitidos pela Entidade Profissional, mediante visto prévio da Direção da Empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FONTE DE RECRUTAMENTO

Com objetivo de facilitar a recolocação no mercado de trabalho dos trabalhadores desligados das empresas pertencentes à categoria profissional das signatárias, bem como de outras categorias representadas pelo sindicato, às empresas se comprometem a comunicar as entidades sindicais convenentes à existência de vagas disponíveis em seu quadro de pessoal.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CÓPIA DO LAUDO AMBIENTAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A cada elaboração ou renovação de Laudo Técnico (PPRA) que determine as condições de insalubridade e periculosidade nas dependências da empresa, quando solicitada por escrito pela entidade de trabalhadores, deverá entregar cópia dos citados documentos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGIDAS PELO STIMALCS CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

Tendo em vista o deferimento do pedido de alteração estatutária do SINCABIMA (entidade empresarial) no Ministério da Justiça, publicação no Diário Oficial da União, seção 1, página 132, datado de 15 de outubro de 2019, **que incluiu a representação das indústrias de *fabricação de congelados e supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados***, esclarecemos que a representação dos trabalhadores nas indústrias de fabricação de congelados e supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados nos municípios de Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campinha Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Doutor Ulysses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Mandiritiba, Pinhais, Piraquara, Quatro Barras, Rio Branco do Sul, São José dos Pinhais, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná é com o STIMALCS -Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Mate, Laticínios e Produtos Derivados, Carnes e Derivados e nas Indústrias de Congelados, Supercongelados, Sorvetes, Concentrados, Supercongelados, Sorvetes, Concentrados e Liofilizados de Curitiba e Região Metropolitana, inscrito ao número de CNPJ 75.627.042/0001-56.

PARAGRAFO ÚNICO: Demais representações pelo SINCABIMA (entidade empresarial), continuam normalmente com as outras entidades sindicais profissionais.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção coletiva de trabalho, será o da Vara do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

Em conformidade com o disposto no item VIII, do artigo 613, da C.L.T., fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo de efetivação, por empregado, pela inobservância da presente convenção coletiva de trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, poderão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta norma coletiva.

}

ELOISA HELENA ORLANDI GIUNTI OLIVEIRA
PRESIDENTE
SIND IND CACAU BALA MASSA BISCOITO DOCE CONSERVAS DO PR

ERNANE GARCIA FERREIRA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DO ESTADO DO PARANA

ERNANE GARCIA FERREIRA
TESOUREIRO
SINDICATO TRABALHADORES IND ALIMENTACAO DE APUCARANA

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIM DE ARAPONGAS E ROLANDIA

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINTAC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CARAMBEI E REGIAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CASCAVEL E REGIAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CIANORTE

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE DOIS VIZINHOS E REGIAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE FRANCISCO BELTRAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO TRAB IND FAB ACUCAR E ALIM JACAREZINHO REGIAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE JAGUAPITA/PR.

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SIND DOS TRAB NAS IND DA ALIMENTACAO DE M C RONDON

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUST DE ALIMENTACAO DE MED PR

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE PARANAGUA E LITORAL

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM INDUSTRIAS AVICOLAS, CARNES BOVINA E SUINA E DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE TOLEDO E REGIAO

ERNANE GARCIA FERREIRA
PROCURADOR
SIND DOS EMPREGADOS NA IND DE ALIMENTACAO DE UMUARAMA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO V - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO VI - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO VII - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO VIII - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO IX - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO X - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO XI - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO XII - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO XIII - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO XIV - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO XV - ATA DE APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.